

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK PADA KINERJA KARYAWAN PT. TRI PUTRA MANUNGGA SURABAYA

Romario Prima Sanjaya

Universitas Negeri Surabaya

romariosanjaya@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to analyze and discuss the influence of transformational leadership and non-physical work environment on PT. Tri Putra Manunggal Surabaya employee performance. Respondents in this study is regular employee PT. Tri Putra Manunggal Surabaya. The method of determining the sample is non probability sampling. The sample used was 40. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data were analyzed by using multiple linear regression analysis with SPSS 18 program. The results showed that transformational leadership has positive influence on employee performance, non-physical work environment are a positive influence on employee performance, and both of them have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: transformational leadership style; non physical work environment; performance.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang semakin canggih menuntut perusahaan demi bertahan beserta bersaing dengan perusahaan lain. Kontes ini menciptakan masalah langsung atau tidak langsung demi negara-negara berkembang beserta harus lebih terpuji beserta mampu bersaing. Kesuksesan perusahaan dihadapkan pada persaingan melalui pelatihan ideal karyawan perusahaan (Kemenperin.go.id, 2017).

Peran sumber daya manusia memainkan peran penting ketika mencapai tujuan bisnis, pentingnya mempertahankan tim yang sangat terpuji (Chresstela *et al.*, 2014). Efisiensi yaitu faktor kunci ketika keberhasilan organisasi perusahaan (Mathis beserta Jackson, 2006:113). Kualitas beserta kuantitas seorang karyawan yaitu hasil dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan fungsi yang ditugaskan kepada mereka (Mangkunegara, 2014: 9).

Kepemimpinan yaitu seni keterampilan memberikan pengaruh kepada karyawan demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Robbins & Judge, 2008: 49). Menurut Northouse (2013: 5), kepemimpinan yaitu proses di mana para pemimpin memdampaki individu-individu suatu perusahaan ketika mereka mencapai tujuan mereka. Menurut Yukl (2015: 3) kepemimpinan yaitu realisasi dari visi, poin-poin beserta kesuksesan yang diinginkan.

Menurut Thoha (2015: 49), gaya kepemimpinan yaitu kode perilaku yang digunakan seseorang ketika mencoba demi memengaruhi perilaku orang lain. Menurut Sajuyigbe *et al.*, (2012), gaya kepemimpinan dianggap sebagai faktor terpenting ketika keberhasilan atau kegagalan organisasi mana pun. Perusahaan membutuhkan visi, misi masa depan yang jelas beserta gaya kepemimpinan yang bisa dipahami oleh anggota organisasi demi mencapai tujuan perusahaan yang dinyatakan.

Filosofi kepemimpinan transformasional yaitu pendekatan ketika analisis kepemimpinan yang telah dibahas ketika dua dekade terakhir ini (Mangkunegara beserta Miftaaddin, 2016). Empat atribut milik pemimpin merumuskan kualitas transformasi, misalnya pemimpin dikenali karismanya melalui pengikutnya. Pemimpin bisa menginspirasi beserta menginspirasi setiap karyawan. Secara pribadi, para pemimpin bisa merangsang pikiran beserta pikiran mereka (Italini, 2013).

Proses kepemimpinan transformatif yang hanya meningkatkan komunikasi beserta memengaruhi anggota tim meningkatkan moral beserta motivasi (Advani beserta Abbas, 2015). Kepemimpinan transformasional murni yaitu kepemimpinan sosial beserta memastikan kesejahteraan secara

keseluruhan. Para pemimpin perubahan sosial kehilangan minat mereka demi kepentingan orang lain (Northouse, 2013:177).

Menurut Advani beserta Abbas (2015), gaya kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin atau pemimpin yang berdampak yang merasa percaya diri dan ingin melakukan lebih dari yang diharapkan. Diyakini yakni gaya kepemimpinan transformasional membantu menyelesaikan konflik ketika sebuah tim (Bukhari *et al.*, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Advani beserta Abbas (2015), mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Studi Bukhari *et al.*, (2014) menghasilkan gaya kepemimpinan transformasional berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Italiani (2013) gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai memiliki dampak positif beserta signifikan.

Adapun, hasil penelitian berbeda didapat dari Komardi (2009) yang menguji dampak kepemimpinan transformasional beserta transaksional serta motivasi kerja pada kinerja beserta kepuasan individual karyawan ketika organisasi perusahaan industri telekomunikasi menghasilkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara pada Bapak Heru Catur pada 11 September 2018 yang berprofesi sebagai HRD pada PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya, diketahui bahwa beliau beranggapan pemilik perusahaan sekaligus pimpinan perusahaan lebih banyak mendengarkan ketika melakukan pembicaraan dengan bawahan yakni menjaga kontak mata, tidak pilih-pilih lawan bicara meskipun office boy, selalu tersenyum kepada setiap bawahan, menganggukan kepala, melontarkan pertanyaan demi menghargai lawan bicara yakni bawahan maupun mitra bisnis beserta berhenti beraktivitas saat diajak berbicara dengan mencurahkan seluruh perhatiannya pada orang yang diajak bicara.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa pemilik perusahaan juga selalu meyakinkan kepada setiap karyawan di masing-masing divisi yakni setiap pekerjaan itu mengandung resiko guna tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemilik sekaligus pimpinan yang mampu memberikan semangat kepada para karyawan beserta mampu menginspirasi ketika hal pekerjaan, seorang pimpinan yang membantu bawahannya demi menyelesaikan pekerjaan atau menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan memberikan ide-ide kepada karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya perubahan gaya manajemen, tetapi juga faktor-faktor lain lingkungan kerja (Fahmi, 2016). Menurut Setyadi *et al.*, (2015), lingkungan kerja sangat penting demi mendorong karyawan demi bekerja lebih terpuji demi mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis kondisi kerja yang terkait dengan aspek fisik beserta kondisi kerja yang terkait dengan aspek psikologis. Keadaan lingkungan kerja, dari sudut panbesertag fisik mengakui aspek tersebut. Lingkungan kerja mental, beserta kondisi lingkungan non fisik tidak bisa secara langsung dirasakan oleh indera manusia, tetapi bisa dianggap sebagai lingkungan kerja non fisik yang bisa dirasakan (Sukamto, 2013).

Lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, kolega, atau bawahan (Chresstela *et al.*, 2014). Lingkungan kerja yang ideal bisa menciptakan hubungan kerja antara karyawan dengan pemimpin di lingkungan perusahaan (Chresstela *et al.*, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012) menghasilkan lingkungan perilaku (*behavioral enviroment*) atau bisa disebut lingkungan kerja yang bersifat non fisik berdampak pada produktifitas karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik (*physical environment*). Adapun hasil serupa

Romario Prima Sanjaya. Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada Kinerja Karyawan PT. Tri Putra Manunggal Surabaya

juga ditemukan oleh Jayaweera (2015) di mana lingkungan non fisik berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Chresstela *dkk*, (2014) tentang dampak lingkungan kerja fisik beserta non fisik pada kinerja karyawan, menyatakan yakni lingkungan kerja non fisik yang berupa relasi antara atasan dengan bawahan, relasi dengan sesama rekan kerja beserta relasi antara bawahan dengan atasan tidak ada dampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada Bapak Heru Catur pada bulan September 2018 yang berprofesi sebagai HRD pada PT. Tri Putra Manunggal, Pada lingkungan kerja non fisik tercipta relasi yang berlangsung kurang serasi beserta tidak harmonis antar karyawan satu dengan karyawan lain, terlihat dari sikap karyawan yang cepat marah beserta kesal, beserta saling menyalahkan antar divisi jika terjadi masalah pekerjaan. Hal ini dikarenakan kurangnya tanggung jawab dari masing-masing divisi jika terjadi suatu masalah pekerjaan, dengan adanya relasi yang kurang serasi antar karyawan berimbas pada suasana kerja buruk yang berakibat menurunnya kinerja pada masing-masing karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran gaya kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan PT. Tri Putra Manunggal Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan nyata, beserta para pemimpin memotivasi bawahan mereka demi bekerja lebih terpuji demi mencapai tujuan bisnis mereka, serta memotivasi para pemimpin yang memberikan inspirasi beserta inovasi demi perusahaan (Italani, 2013).

Robins beserta Judge (2008: 90) berpendapat yakni gaya kepemimpinan transformasional yaitu seorang pemimpin yang bisa mendorong orang percaya demi mengubah minat seseorang menjadi kesejahteraan organisasi beserta bisa memiliki efek mendapatkan kepercayaan seseorang.

Berdasarkan filosofi yang telah dikemukakan di atas, ketika mengukur faktor gaya kepemimpinan transformasional menggunakan indikator pada Penelitian Italani (2013) yaitu kharisma, inspirasional, pertimbangan bersifat individual beserta stimulasi intelektual.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sukamto (2013), lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik di sekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Menurut Chresstela *et al.*, (2014: 2) lingkungan kerja non fisik yaitu segala kondisi yang terkait dengan relasi kerja, seperti relasi dengan atasan, kolega, atau bawahan.

Berdasarkan filosofi yang telah dijelaskan di atas ketika mengukur faktor lingkungan kerja non fisik menggunakan indikator penelitian Sukamto (2013). Adapun indikator yang digunakan yaitu pengawasan, sistem pemberian imbalan, suasana kerja, relasi dengan karyawan lain berlangsung secara serasi, ada rasa aman dari para anggota, perlakuan dengan terpuji manusiawi, para anggota mendapat perlakuan secara adil.

Kinerja Karyawan

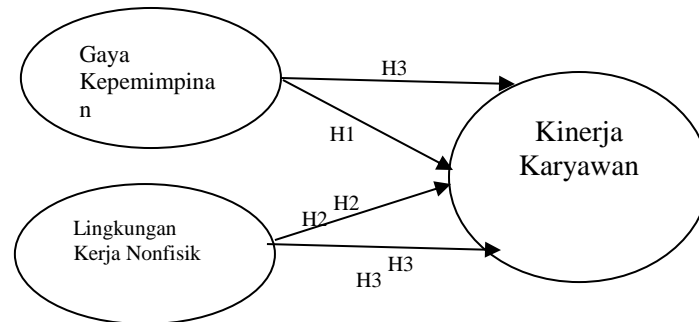
Kinerja karyawan yaitu statistik yang bisa digunakan demi membandingkan kinerja, suatu organisasi selama periode tertentu, beserta tolak ukur relatif yang bisa digunakan demi mengukur kinerja atau efektivitas organisasi (Sukamto, 2013). Menurut Mangkunegara (2014: 9) definisi efektivitas beserta efisiensi produktivitas karyawan sebagai representasi dari hasil seringkali dikaitkan dengan kinerja.

Berdasarkan filosofi yang telah dikemukakan di atas demi mengukur faktor kinerja karyawan digunakan indikator penelitian Mathis beserta Jackson (2006:378) yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Hipotesis

Di bawah ini adalah hipotesis penelitian. Hubungan antar variabel dalam hipotesis penelitian juga digambarkan di Gambar 1.

- H1: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja karyawan
- H2: Diduga lingkungan kerja non fisik berdampak positif pada kinerja karyawan
- H3: Diduga gaya kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja non fisik berdampak secara simultan pada kinerja karyawan^{H1}



Sumber: Data diolah.

Gambar 1. RANCANGAN PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Model penelitian ini menggunakan rancangan penelitian konklusif, adapun jenis penelitian yaitu kausal demi menunjukkan bukti mengenai relasi sebab akibat, beserta data yang sudah didapatkan akan dianalisis secara kuantitatif. Adapun lokasi penelitian dilakukan di PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya yang beralamat di Jl. Mayjend Sungkono No. 151 Ruko Rich Palace Block C-2, Surabaya. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini sendiri memiliki faktor eksogen yaitu gaya kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja non fisik, selanjutnya faktor endogen menggunakan kinerja karyawan.

Teknik yang digunakan ketika mengambil sebuah sampel yang ada pada penelitian ini menggunakan non probability sampling adapun metode ketika pengambilan sampling menggunakan sampel non probabilistik, yang metode pengambilan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 85). Pada penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan tetap.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan pada setiap pernyataan dari faktor gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik beserta kinerja karyawan menunjukkan bahwasannya pada seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid, di mana hal tersebut dilihat dari poin r hitung $> r$ table sebesar 0,312, sehingga bisa dikatakan seluruh item pernyataan bisa dijadikan sebagai alat ukur. Selanjutnya pada uji realibilitas didapatkan hasil pada poin *cronbach alpha* pada faktor gaya kepemimpinan transformasional sebanyak 0,930, lingkungan kerja non fisik sebanyak 0,913 beserta kinerja karyawan sebanyak 0,913. Poin tersebut menunjukkan bahwasannya item pernyataan yang digunakan pada penelitian reliabel, hal tersebut didasarkan pada poin yang didapatkan dikatakan reliabel apabila mempunyai poin *cronbach alpha* $> 0,70$ (Ghozali 2016:47)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai ketika penelitian ini yaitu uji liniertitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, beserta uji heteroskesdastisitas. Berikut merupakan pemaparan hasil dari uji asumsi klasik.

Uji linieritas pada penelitian ini diketahui yakni skor signifikansi *linierity* dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) memperlihatkan skor 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 beserta skor *deviation from linierity* sejumlah 0,509 sehingga dari itu memperlihatkan yakni skor *deviation from linierity* lebih besar dari 0,05 sehingga mampu diartikan yakni gaya kepemimpinan transformasional linier pada kinerja karyawan. Selain itu, faktor lingkungan kerja non fisik (X2) juga mempunyai poin signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000 beserta *deviation from linierity* sebesar 0,138 yang berarti yakni lingkungan kerja non fisik linier pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil di atas bisa diketahui yakni ada relasi linier antara faktor independen dengan faktor dependen.

Uji normalitas pada penelitian ini letak skor P-P Plots berada di sekeliling garis diagonal yang memperlihatkan yakni skor P-P Plots dekat dari garis diagonal yang mana menunjukkan yakni distribusi data hasil kuesioner bisa menaksir faktor kinerja karyawan memiliki distribusi normal beserta menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Sminorv* (K-S) yang menunjukkan hasil yakni skor Asymp Sig. mempunyai skor sejumlah 0,435 yang mana lebih besar dari 0,05. Maka model regresi linier itu mempunyai distribusi normal.

Uji multikolinieritas pada penelitian ini skor *Variance Inflation Factor* (VIF) faktor gaya kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja non fisik mempunyai skor lebih kecil dari 10,00 yakni berjumlah 2,388 beserta mempunyai skor *tolerance* lebih besar dari 0,10 yakni 0,419. Sehingga bisa diketahui yakni multikolinieritas tidak terjadi kepada kedua faktor.

Uji heteroskedastisitas melalui *uji glejser* pada penelitian ini skornya signifikansi gaya kepemimpinan transformasional sejumlah 0,699 beserta lingkungan kerja non fisik sejumlah 0,604, maka bisa dilihat kedua poin lebih besar dari 0,05 maka kedua faktor itu tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Uji t

Berdasarkan poin uji di tabel 1 maka poin t hitung yakni 12,932 beserta t tabel sebanyak 0,568. Berarti demi t hitung > t tabel yang memiliki poin signifikansi 0,000 < 0,05 maka hasilnya H_0 ditolak beserta H_1 diterima yang mana memiliki arti yakni faktor gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan poin uji t di tabel 1 maka poin t hitung sebesar 3,674 beserta t tabel sebesar 0,568. Hal ini berarti yakni t hitung < t tabel dengan poin signifikansi 0,001 > 0,05 maka hasilnya H_0 ditolak beserta H_2 diterima yang mana memiliki arti yakni faktor lingkungan kerja non fisik memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Tabel 1
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Faktor	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	0.869	1.528	0.573
X1	0.798	0.062	0.000
X2	0.172	0.047	0.135

Sumber: *Output SPSS*

Hasil Uji F

Poin signifikansi uji F sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak beserta H_a diterima. Artinya faktor gaya kepemimpinan transformasional (X1) beserta lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki dampak secara simultan pada kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh poin *Adjusted R Square* sebesar 0,539 artinya dampak faktor gaya kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja non fisik sejumlah 53,9%, sebesar demi 46,1% dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 2
POIN KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,571 ^a	0,542	0,539

Sumber: *Output SPSS*

Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini beserta dampak positif antara gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan. Selain itu, faktor gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan pada faktor kinerja karyawan. Sehingga bisa diartikan yakni semakin terpuji gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin terpuji pula kinerja karyawan. Dari hasil uji deskriptif gaya kepemimpinan transformasional diketahui yakni rerata poin faktor yaitu 3,8 yang berarti pada kriteria poin yang tinggi, mengindikasikan yakni tingkat gaya kepemimpinan transformasional di PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya sudah sangat terpuji. Artinya, hipotesis 1 diterima. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya. Menunjukkan koefisien regresi faktor gaya kepemimpinan (X_1) pada kinerja (Y) yaitu sebesar $0,003 < 0,05$ beserta t hitung $4,533 > 2,026$.

Penelitian ini didukung pernyataan Italiani (2013) yang mengatakan gaya kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan sejati, di mana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya demi bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan beserta seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi pada perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Advani beserta Abbas (2015), Bukhari *et al.*, (2014) beserta Italiani (2013) menunjukan yakni gaya kepemimpinan transformasional berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

Dampak Lingkungan Kerja Non Fisik pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka bisa diketahui lingkungan kerja non fisik berdampak pada kinerja karyawan dengan poin t positif berarti berdampak positif yaitu semakin terpuji lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:5) yang menyatakan yakni kinerja terdiri dari faktor internal beserta eksternal, di mana faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang, beserta faktor eksternal yaitu faktor-faktor memdampaki kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jayawera (2015), Sukanto (2015), beserta Ahmed *et al.*, (2015) yang menyatakan yakni lingkungan kerja non fisik berdampak positif beserta signifikan pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini faktor lingkungan kerja non fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan dengan terpuji, ada rasa aman dari para anggota, relasi dengan karyawan lain, beserta perlakuan secara adil beserta objektif.

Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional beserta Lingkungan Kerja Non Fisik pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diketahui yakni faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Poin koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,539 hal ini berarti seluruh faktor bebas yakni gaya kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan sebesar mempunyai kontribusi secara bersama-sama 53,9% pada faktor terikat (Y) yakni kinerja karyawan, sisanya sebesar 46,1% variasi faktor lain di luar faktor yang digunakan ketika

penelitian ini. Terbuktinya hipotesis 3 mendukung hasil penelitian Setyawati (2018) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat dampak positif pada faktor gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya. Selain itu, lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini juga terbukti berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya. Selanjutnya, gaya kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini secara simultan mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

Dampak gaya kepemimpinan transformasional beserta lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan sebesar mempunyai kontribusi secara bersama-sama 53,9% pada faktor terikat yakni kinerja karyawan, seperti keterlibatan kerja, konflik peran, dikarenakan pada PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya beberapa karyawan memiliki kekurangan ketika berinteraksi dengan karyawan lainnya. Kemudian juga konflik peran diantara karyawan PT. Tri Putra Manunggal, Surabaya sehingga kurang maksimal ketika menjalankan suatu pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan jenis kepemimpinan yang berbeda dan atau jenis lingkungan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Advani, Avinash and Abbas, Zuhair. 2015. Impact of Transformasional and Transactional Leadership Styles on Employees' Performance of Banking Sector In Pakistan. *Global Journal Of Management and Business Research: A Administration and Management*. Vol. 15, Issue. 5, No. 1.
- Bukhari, Syied Junaid A., Hassan, A., Ahmed, Syed. 2014. Leadership Style and Employees Performance: Evibesertace From Banking Sector of Pakistan. *Research Academy of Social Sciences*. Vol. 2, No. 2, 37-38.
- Chresstela, Yacinda., Hamid, D & Ruhana, I. 2014. Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2.1-10.
- Fahmi, Idqan. (2016). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT Pul Logistics Indonesia*. https://www.researchgate.net/publication/311445447_FAKTOR-FAKTOR_YANG_MEMENGARUHI_KINERJA_KARYAWAN_PT_PUL_LOGISTICS_INDONESIA. Diakses 6 Desember 2016
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Babeserta Penerbit Universitas Diponegoro.
- Italiani, Fanni Adhistia. 2013. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional beserta Transaksional Pada Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (PERSERO) Tbk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 2, 453-461.
- Jayaweera, Tushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 3, 271-278.
- kemenperin.go.id. (2017). *6 Hal yang harus anda miliki saat bersaing di industri kerja*. <https://kemenperin.go.id/artikel/18520/6-Hal-yang-Harus-Anda-Miliki-Saat-Bersaing-di-Industri-Kerja>. Diakses pada 6 Desember 2018.
- Komardi, Dadi. 2009. Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional beserta Transaksional Pada

- Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (PERSERO) Tbk. *Jurnal Implikasi Manajemen*. Vol. 7, No. 1, 53-61.
- Leblebici, Demet. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, Vol. 1, No.1, 38-49.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu., beserta Miftahuddin. 2016. The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Manajemen*. Vol. 4, No. 4, 189-195.
- Mathis, Robert. L., beserta Jackson, John. H. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Sepuluh Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Northouse, Peter. 2013. *Kepemimpinan Filosofibeserta Praktik*. Edisi Keenam, Cetakan Ke-1. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P. beserta Judge, T. A 2008, *Organizational Behavior Edisi 12-Buku 2* Jakarta: Salemba Empat.
- Sajuyigbe, A.S., Ojukuku, R.M., Odetayo, T.A. 2012. Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks. *American Journal of Business and Management*, Vol. 1, No. 4, 202-207.
- Setiadi, Benny., Utami, Nayati.H., beserta Nurtjahjono, Eko. 2015. Dampak Lingkungan Kerja Fisik beserta Lingkungan Kerja Non Fisik pada Motivasi beserta Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 21, No. 1.
- Setyawati, Bernabeta Yuliana (2018) *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SC ENTERPRISES*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan ke 21. Bandung: ALFABETA.
- Sukanto, Mashul Akbar., Masjaya., M, Guntur, Riady., 2013. Dampak Lingkungan Kerja Fisik beserta Non Fisik Pada Kinerja Pegawai Pada Babeserta Ketahanan Pangan beserta Pelaksana Penyuluhan Kota Samarinda. *e-Jurnal Administrative Reform*. Vol. 1, No. 2, 431-443.
- Toha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi Ke 1, Cetakan Ke-18. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan ketika Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Indeks.